

Onderzoeksprotocol bij melding vermoede misstanden

1. INLEIDENDE BEPALINGEN

1.1 Inleiding

ROC Midden Nederland (hierna: ROC MN) heeft een regeling voor het melden van vermoede misstanden. Als een dergelijke melding wordt gedaan, kan er besloten worden tot het doen van onderzoek. Dit onderzoeksprotocol waarborgt een zorgvuldig onderzoeksproces. Dit protocol geeft daarnaast inzicht in de onderzoeksprocedure en het bepaalt de kaders voor het handelen van het College van Bestuur (hierna: CvB), de Manager Compliance en de medewerkers van ROC MN die betrokken zijn bij de onderzoeken.

1.2 Reikwijdte van het onderzoeksprotocol

Dit protocol is van toepassing op onderzoeken die plaatsvinden naar aanleiding van meldingen van een vermoede misstand bij ROC MN. De regeling Melden van vermoede misstanden van ROC MN is integraal van toepassing.

1.3 Governance

Het CvB is opdrachtgever én eindverantwoordelijke voor het onderzoek naar een vermoede misstand inclusief de opvolging van de aanbevelingen die volgen uit het onderzoeksrapport. Als er een melding vermoede misstand binnenkomt, kan het CvB opdracht geven aan de Manager Compliance om een onderzoek in te stellen. De Manager Compliance draagt zorg voor het onderzoeksteam dat betrokken is om de melding te onderzoeken en zal daarvoor de meest geschikte functionarissen aanhaken (zoals bijvoorbeeld Compliance, P&O, juridisch adviseur). Waar nodig of indien wenselijk wordt dit aangevuld met externe capaciteit.

De Manager Compliance is onder meer verantwoordelijk voor:

- De evaluatie en eerste beoordeling van de melding vermoede misstand;
- Het onderzoek;
- Het voeren van een meldingenregister;
- Het onderzoeksrapport;
- Het monitoren van de opvolging van de mogelijke aanbevelingen die volgen uit het onderzoeksrapport.

Het CvB kan op advies van de Manager Compliance het doen van onderzoek opdragen aan een externe derde. Dit kan bijvoorbeeld in de volgende situaties (niet limitatief):

- Er is onvoldoende interne capaciteit;
- Het onderwerp van de vermoede misstand is zodanig dat hiervoor specialistische kennis ontbreekt;

- De aard en omvang van het onderzoek brengt dit met zich mee;
- Er is sprake van (een vermoeden van) een strafbaar feit.

De Raad van Toezicht (hierna: RvT) van ROC MN is opdrachtgever én eindverantwoordelijke voor het onderzoek naar een vermoede misstand betreffende de leden van het CvB. De RvT zal onmiddellijk opdracht geven aan een externe derde welke feitelijk wordt aangestuurd door de Manager Compliance.

De externe derde verricht het onderzoek conform dit onderzoeksprotocol, tenzij deze zich conformeert aan een onderzoeksprotocol van zijn beroepsgroep of uit hoofde van zijn titel een geheimhoudingsplicht heeft.

1.4 Uitgangspunten onderzoek

1.4.1 Waarheidsvinding

Een onderzoek moet een zo volledig mogelijk beeld geven van een incident. Zowel belastend als ontlastend materiaal moet worden verzameld en vastgelegd. Het doel van het onderzoek is niet het bewijzen van het vermoeden en hiervoor een schuldige aanwijzen; het moet gaan om waarheidsvinding. De kernvraag daarbij is: is er inderdaad sprake van misstand? Zo ja, binnen welke context vond die plaats en wie hadden/hebben er welke rol bij?

1.4.2 In verhouding tot de ernst van het gedrag

Twee begrippen spelen een rol: proportionaliteit en subsidiariteit. Elk onderzoek moet proportioneel zijn. Dit betekent dat het onderzoek en de gebruikte methoden in verhouding moeten staan tot de norm die is geschonden. Bij iedere keuze voor een onderzoeksmethode moet ook worden afgewogen of het uiteindelijke doel ook met een lichter onderzoeksmiddel kan worden bereikt (subsidiariteit). Is de benodigde informatie bijvoorbeeld ook te krijgen door de betrokkene en eventuele getuigen te horen, dan is observatie niet nodig.

1.4.3 Zonder vooringenomenheid

Geen vooringenomenheid houdt in dat een onderzoek met open vizier wordt uitgevoerd. Als je van tevoren al denkt te weten hoe het zit, dan leidt dat tot tunnelvisie en sta je niet meer open voor andere opties. De betrokken medewerker hoeft zijn onschuld niet te bewijzen; de organisatie moet bewijzen dat het aannemelijk is dat de medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan een misstand.

2. DE MELDING - VOORAFGAAND AAN HET ONDERZOEK

Medewerkers kunnen hun vermoeden van een misstand bij verschillende functionarissen melden, bij de direct of andere (hogere) leidinggevende, vermoedemisstand@rocmn.nl (Manager Compliance), de externe vertrouwenspersoon, het CvB of de voorzitter van de RvT. De functionaris die de melding ontvangt, legt de melding schriftelijk vast - inclusief de datum waarop deze ontvangen is - en laat de verslaglegging voor akkoord tekenen door de melder. Deze ontvangt een kopie.

De functionaris die de melding ontvangt, stelt het CvB onverwijld op de hoogte via secretariaatcvb@rocmn.nl. Het CvB stuurt vervolgens een ontvangstbevestiging naar de medewerker en geeft de Manager Compliance opdracht tot het instellen van een onderzoek; deze registreert de

melding in het meldingenregister. Het CvB bevestigt de ontvangst van de melding binnen een termijn van vijf werkdagen.

Binnen een periode van zes weken vanaf het moment van de interne melding, wordt de medewerker door of namens het CvB schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Indien het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt de medewerker door of namens het CvB hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn de medewerker een standpunt tegemoet kan zien.

De melder en degene aan wie hij de vermoede misstand heeft gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van het CvB verschaft niemand informatie hierover aan derden binnen of buiten ROC MN. Mocht dat wel gebeuren (met toestemming van het CvB!) dan wordt de naam van de melder niet genoemd en wordt diens anonimiteit zoveel mogelijk gewaarborgd.

3. HET ONDERZOEKSPROCES

Hieronder staat het onderzoeksproces schematisch weergegeven:



3.1 Evalueren en beoordelen melding

Uitgangspunt voor het doen van onderzoek is dat er sprake is van een vermoeden van een werkgerelateerde misstand met een maatschappelijk belang.

De Manager Compliance beoordeelt de schriftelijke melding in eerste instantie aan de hand van onder meer de volgende vragen:

- Valt de gedraging/handeling onder de reikwijdte van dit onderzoeksprotocol?
- Waar en wanneer heeft de gedraging/handeling plaatsgevonden?
- Bevat de melding voldoende aanknopingspunten (redelijke gronden) om een onderzoek te starten?
- Is er aanleiding om aangifte te doen?
- Om wat voor type vermoede misstand gaat het?

Indien de schriftelijke melding onvoldoende informatie bevat, nodigt de Manager Compliance de melder uit voor een verkennend gesprek, met als doel tot een beoordeling te komen. Er wordt dan vooral gesproken over de inhoud van de melding, de onderliggende stukken en over bewijsvoering. Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt dat ter correctie en/of aanvulling wordt voorgelegd aan de melder.

In deze fase van het onderzoek stelt de Manager Compliance – voor zover op dit moment mogelijk – vast wie bij de melding betrokken zijn, zowel intern als extern.

Mogelijke uitkomsten van de beoordeling zijn (niet limitatief):

- De melding is ontvankelijk of niet-ontvankelijk;
- Er is voldoende aanleiding voor een onderzoek;
- Er zijn onvoldoende aanwijzingen of het vermoeden is onvoldoende waarschijnlijk om een onderzoek te starten.

De Manager Compliance maakt op basis van de melding een inschatting van het risico dat ROC MN loopt. Deze inschatting is nodig om te bepalen:

- Wat het financiële risico voor ROC MN is (groot/medium/klein);
- Wat het reputatierisico voor ROC MN is;
- Wat het juridische risico voor ROC MN is;
- Wat het veiligheidsrisico voor ROC MN is;
- Wat de mate van complexiteit van de melding is;
- Of het onderzoek door een externe derde moet worden verricht, in verband met de uitkomst van voorgaande inschattingen.

Om een risico-inschatting te maken, stelt de Manager Compliance zich onder meer de volgende vragen:

- Wat is de ernst van de handeling/gebeurtenis?
- Binnen welke context heeft de handeling/gebeurtenis plaatsgevonden?
- Wie is de persoon waarop de melding betrekking heeft en welke functie vervult deze?
- Is er sprake van mogelijk gevaar?
- Is er sprake van een maatschappelijk belang of maatschappelijke of politieke gevoeligheid?
- Is er sprake van een risico voor ROC MN?

De Manager Compliance legt de bevindingen schriftelijk vast en adviseert het CvB om wel/geen onderzoek te starten en wat de termijn van het onderzoek zou moeten zijn. Het CvB beslist tot het al dan niet doen van onderzoek en informeert de melder daaromtrent schriftelijk en gemotiveerd.

3.2 Start onderzoek

Het onderzoek start op de datum van de bevestigingsbrief van het CvB aan de melder. De Manager Compliance stelt een onderzoeksplan op, welke voorafgaand aan het onderzoek door het CvB moet worden geaccordeerd. Het onderzoeksplan bevat onder meer:

- De onderzoeksvraag;
- De scope van het onderzoek;
- Een lijst van medewerkers die geïnterviewd moeten worden;
- De doorlooptijd van het onderzoek;
- Een lijst van ROC MN-specifieke registraties die geraadpleegd moeten worden, waaronder e-mails, notulen, statuten, de (financiële) administratie- en documentatiesystemen van ROC MN, personeelsdossiers van de bij het onderzoek betrokken personen etc.;
- Een lijst van openbare bronnen die geraadpleegd moeten worden, zoals bijvoorbeeld: internet, Kadaster, Handelsregister etc.

3.2.1 De inhoud van het onderzoek

Het onderzoek kan - afhankelijk van de situatie - bestaan uit o.a.: interviews met betrokkenen, omstanders of anderen die enig licht op de zaak kunnen werpen, financieel onderzoek, documenten onderzoek en ICT-onderzoek.

Bij het inschakelen van interne afdelingen dient ROC MN te waken over het behoud van de anonimiteit van de melder.

De Manager Compliance legt interviews schriftelijk vast. In sommige gevallen kan het nodig zijn dat het interview wordt opgenomen. Dit kan uitsluitend met toestemming van alle gespreksdeelnemers. Het verslag is een zo getrouw mogelijke weergave van het interview. De geïnterviewde krijgt het concept-verslag met het verzoek dit te accorderen. Indien de geïnterviewde van mening is dat het concept-verslag geen juiste weergave van het gesprek is, voorziet de geïnterviewde het concept-verslag van op- en aanmerkingen. Het concept-verslag wordt zo nodig aangepast, waarna de geïnterviewde wederom gevraagd wordt akkoord te gaan.

Indien de geïnterviewde en de Manager Compliance niet tot overeenstemming kunnen komen over het verslag, wordt het verslag ongetekend in het onderzoeksdossier gevoegd, met daarbij de reactie van de geïnterviewde.

Indien het in het kader van het onderzoek noodzakelijk en proportioneel is - en na expliciete toestemming van het CvB/de RvT - kan de Manager Compliance:

- Overgaan tot observatie, al dan niet met behulp van een camera;
- Opgenomen camerabeelden bekijken;
- Telefoongegevens raadplegen;
- Geautomatiseerde bestanden, e-mail en toegangsgegevens raadplegen.

De Manager Compliance is te allen tijde bevoegd om geautomatiseerde bestanden, van de bij het onderzoek betrokken medewerkers, veilig te laten stellen. Dit gebeurt in afstemming met de Security Officer van ROC MN. Het enkel veiligstellen van informatie betekent niet dat daadwerkelijk onderzoek wordt verricht in deze gegevens. Daarvoor is uitdrukkelijke toestemming nodig van het CvB/de RvT.

3.2.2 Aandachtspunten tijdens het onderzoek

De Manager Compliance stelt een feitenrelaas op. De gegevens die kunnen leiden tot de identiteit van de melder worden niet meegenomen in de beschrijving van het feitenrelaas.

De Manager Compliance bewaart de persoonsgegevens van de melder in een apart document.

De Manager Compliance bewaart de meldingen digitaal op de speciaal daarvoor beveiligde schijfruimte waar alleen de Manager Compliance en het CvB toegang toe hebben.

3.3 Analyse feiten/data

Na afloop van het onderzoek wordt de verzamelde informatie door de Manager Compliance geanalyseerd. Op grond van die analyse wordt door de Manager Compliance vastgesteld of de onderzoeksvraag (uit het onderzoeksplan) is beantwoord of kan worden beantwoord. De geanalyseerde feiten en data worden vastgelegd in een concept-onderzoeksrapport.

3.4 Rapportage

In het kader van onafhankelijkheid en objectiviteit zal van alle werkzaamheden en de daaruit volgende bevindingen verslag worden gedaan. Het concept-onderzoeksrapport bestaat in ieder geval uit:

- De melding vermoede misstand: een beschrijving van wat de melder heeft gemeld;

- De onderzoeksanpak met daarin de onderzoeksvraag;
- De wijze waarop informatie is verkregen;
- De onderzoeksbevindingen;
- De concept-conclusie en concept-aanbevelingen.

De Manager Compliance levert het concept-onderzoeksrapport op aan het CvB.

3.4.1 Wederhoor betrokkene

Het CvB kan besluiten het concept-onderzoeksrapport aan de betrokkene te verstrekken. De betrokkene krijgt een redelijke termijn van tien werkdagen om schriftelijk op het concept-rapport te reageren. Bij het definitief maken van het onderzoeksrapport, neemt de Manager Compliance de reactie van de betrokkene in overweging. De Manager Compliance bepaalt of het rapport wordt aangepast naar aanleiding van de reactie van de betrokkene of dat die reactie als bijlage aan het concept-onderzoeksrapport wordt gehecht.

3.4.2 Eindrapportage

De Manager Compliance stuurt het eindrapport naar het CvB. Het eindrapport bevat een advies over vervolgstappen en mogelijke sanctiemaatregelen. Het CvB besluit of hij het advies overneemt en zo ja, welke vervolgstappen en sanctiemaatregelen jegens de betrokkene zullen worden genomen.

3.5 Communicatie

Het CvB besluit welke personen worden geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek en op welke wijze dat geschiedt. Het CvB informeert in ieder geval de melder en de betrokkenen schriftelijk over de uitkomst van het onderzoek.

4. TOELICHTING OP HET ONDERZOEKSPROCES EN HET WETTELIJK KADER

4.1 Wettelijk kader

Alle onderzoeken in het kader van dit onderzoeksprotocol worden met inachtneming van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de wet Huis voor Klokkenluiders uitgevoerd.

4.2 Bewaren van informatie

Onderzoeksdossiers worden op een voor derden niet-toegankelijke wijze opgeslagen of opgeborgen.

De dossiers zullen uiterlijk vijf jaar nadat het dossier is afgerond, worden vernietigd, tenzij:

- Het maatschappelijk belang zich daartegen verzet;
- Een nieuw onderzoek plaatsvindt naar de betreffende betrokkene binnen de genoemde termijn.

Een onderzoeksdossier is afgerond als:

- Het dossier is gesloten zonder vervolgstappen en het dossier een verklaring tot sluiting bevat;
- De vervolgstappen zijn genomen en het dossier een verklaring tot sluiting bevat;

- De eventuele arbeidsrechtelijke gevolgen jegens de betrokkene zijn genomen en het dossier een verklaring tot sluiting bevat.

4.3 Waarborging privacy / vertrouwelijkheid

De Manager Compliance houdt zich bij het verrichten van de onderzoeken aan de AVG. Dit betekent dat er zorgvuldig en vertrouwelijk wordt omgegaan met verwerking van persoonsgegevens.

4.4 Rechten en plichten betrokkene

De betrokkene die in het kader van een melding vermoede misstand wordt benaderd door de Manager Compliance is verplicht te verschijnen voor een interview. Beantwoording van vragen geschiedt op vrijwillige basis.

4.4.1 Rechten betrokkene

- Verkrijgen van een afschrift van de eigen verklaring(en);
- Inzage in het concept-onderzoeksrapport, tenzij het onderzoeksbelang dan wel privacy-bepalingen zich daartegen verzetten;
- Juridische bijstand op eigen kosten;
- Hoor- en wederhoor.

4.4.2 Plichten betrokkene

- Verschijningsplicht;
- Ter beschikking stellen van documenten;
- Vertrouwelijk houden van informatie (tegenover derden);
- Niet benadelen van de (vermoedelijke) melder.

4.5 Rechten en plichten andere medewerkers

4.5.1 Rechten andere medewerkers

- Verkrijgen van een afschrift van de eigen verklaring(en).

4.5.2 Plichten andere medewerkers

- Verschijningsplicht;
- Het verschaffen van informatie aan de Manager Compliance;
- Ter beschikking stellen van documenten;
- Geheimhouding (tegenover derden).

4.6 Specifieke rechten melder

- Naast de hierboven genoemde rechten van andere medewerkers heeft de melder de volgende, conform de wet Huis voor Klokkenluiders, specifieke rechten:
 - Het recht van bescherming tegen ontslag of andere nadelige gevolgen, voor zover de melder te goeder trouw is;
 - Het recht van bezwaar tegen verlenging van de termijn van het onderzoek.